

## Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan

Nurlaely Herawati<sup>1</sup>, Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program S2-Manajemen, PPS Unisbank Semarang, Indonesia

Email : [herawatinurlaely1976@gmail.com](mailto:herawatinurlaely1976@gmail.com)<sup>1</sup>, [sunarto@edu.unisbank.ac.id](mailto:sunarto@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas dengan Moderasi Lingkungan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP N 4, 8 dan 13 Kota Pekalongan yang telah memenuhi syarat menjadi guru PNS sebanyak 104 orang. Dimana semua anggota populasi juga menjadi anggota sampel penelitian. Pengukuran menggunakan skala likert sebanyak 7 (tujuh) alternatif jawaban. Instrumen uji yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan model uji yang digunakan adalah uji koefisien determinasi dan uji F (Goodnes of Fit). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas, (ii) Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Kelas, (iii) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Pengelolaan Kelas, (vi) Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas, dan (vii) Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri, Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, Manajemen Kelas.*

### Abstract

This study aims to analyze the Effect of Self Efficacy and Professional Competence on Classroom Management with Work Environment Moderation. The population in this study were all teachers of SMP N 4, 8 and 13 of Pekalongan City who had fulfilled the requirements to become PNS teachers as many as 104 people. Where all members of the population were also members of the research sample. The measurement uses a Likert scale of 7 (seven) alternative answers. The test instrument used is a test of validity and reliability. While the test model used is the coefficient of determination and the F test (Goodnes of Fit). Hypothesis testing in this study using regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: (i) Self Efficacy has no effect on Class Management, (ii) Professional Competence has a positive and significant effect on Class Management, (iii) Work Environment has no effect on Class Management, (vi) Work Environment moderates the effect Self Efficacy on Class Management, and (vii) Work Environment does not moderate the effect of Professional Competence on Class Management.

**Keywords:** *self efficacy, professional competence, work environment, class management.*

### PENDAHULUAN

Peranan guru dalam proses pembelajaran sangatlah strategis. Dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru dan kinerjanya. Pengelolaan kelas yang

merupakan bagian dari kinerja guru memegang peranan penting. Kualitas pendidikan itu disinyalir kurang sesuai dengan harapan masyarakat, tentu yang lebih dulu mendapat tudingan adalah guru. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh Pengelolaan Kelas sebagai pendidik. Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan formal di sekolah yang di dalamnya terjadi interaksi antara berbagai komponen pembelajaran. Winkel (1991:200) “proses pembelajaran adalah suatu aktivitas psikis atau mental yang berlangsung dalam interaksi aktif dalam lingkungan, yang menghasilkan perubahan-perubahan pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan nilai sikap”. Dan pengelolaan kelas memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran secara optimal. Mengingat pentingnya peranan pengelolaan kelas, maka sekolah perlu meningkatkan pengelolaan kelas agar tujuan pengajaran dapat tercapai.

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan memulihkannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Keterampilan yang dimaksud antara lain adalah menghentikan tingkah laku peserta didik yang mengalihkan perhatian kelas, memberi ganjaran positif terhadap peserta didik yang menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menerapkan norma kelompok yang produktif. Pengelolaan kelas berkaitan dengan usaha menciptakan dan mempertahankan kondisi sedemikian rupa sehingga proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien. Berbagai aspek pendidikan dan pengajaran seperti guru dengan keterampilan dan kemampuannya, peserta didik dengan segala latar belakang dan sifat-sifat individualnya, kurikulum dengan segala komponennya, dan materi dan bahan ajar serta pokok bahasannya bertemu, berproses dan berinteraksi di dalam kelas. Hasil yang diharapkan dari proses interaksi ini adalah tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan terlepas dari kurikulum apa yang digunakan. Pengelolaan kelas yang baik menjadi penting karena peserta didik dalam proses pembelajaran merupakan makhluk sosial yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Tiap-tiap peserta didik memiliki tingkat kecerdasan, kematangan psikologis dan biologis yang berbeda-beda sehingga menuntut kebijaksanaan guru dalam mengelola kelas.

Upaya meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas dalam rangka kualitas pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan masyarakat bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam hal ini sejumlah aspek yang terkait baik yang melekat pada diri guru seperti: self efficacy, disiplin kerja, kepuasan kerja, moral, kompetensi, pengalaman, motivasi dan sebagainya, maupun yang berada di luar guru seperti lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana, perlu ditingkatkan. Tanpa mengurangi peranan masing-masing aspek tersebut, kiranya aspek Kompetensi Profesional Guru dan Self Efficacy, merupakan aspek penting dalam meningkatkan kemampuan guru dalam pengelolaan kelas.

Peran self efficacy sangat besar, semakin besar self efficacy semakin besar kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendatangkan kepuasan. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan. Menurut Robbins (2008) self efficacy merupakan faktor yang ikut mempengaruhi pengelolaan kelas seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi Percaya diri seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Guru perlu mempunyai keyakinan yang kuat bahwa dirinya mampu untuk bekerja dan mencapai tujuan. Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abu-Tineh,dkk (2011), Herdiyanto, dkk (2016), Engko, Cicilia (2008), Jumari, dkk (2013), Hernawati, dkk ( 2013), dan Cherian & Yacob ( 2013) menunjukkan bahwa

Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan kelas.. Maka dalam rangka meningkatkan pengelolaan kelas perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan Self Efficacy serta memperhatikan pengelolaan kelas di sekolah. Bahkan Self Efficacy juga perlu dibangun untuk mencapai pengelolaan kelas yang tinggi.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Erliyani dan Dian ( 2013) menunjukkan bahwa Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan kelas. Karena adanya perbedaan penelitian (research gap) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas”

Fenomena yang terjadi di sekolah antara lain: (i) Guru enggan menyelesaikan tugas yang dianggap sulit oleh orang lain, (ii) Ada beberapa guru yang kurang teliti dalam menyelesaikan tugas, (iii) Jarang guru menyelesaikan tugas lainnya untuk nilai produktivitas yang tinggi, (iv) Sedikit guru yang merasa semua tugas mempunyai derajat kesamaan aktivitas yang harus diselesaikan, (v) Guru belum sepenuhnya menggunakan modal kemampuan dalam perilaku kognitif dan afektif dalam bekerja, (vi) Kecenderungan guru suka meniru perilaku orang lain, (vii) Beberapa guru menunjukkan keyakinan yang kurang kuat bahwa tugas yang akan dikerjakan dapat selesai dengan baik, dan (ix) Terdapat guru yang lebih suka menyerah ketika mendapati kesulitan dan hambatan.

Kompetensi Profesional Guru merupakan faktor penting bagi peningkatan Pengelolaan Kelas. Charles(1974) menyatakan bahwa “competency as rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kurang profesionalnya guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran serta sikap guru yang indisipliner menunjukkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki masih rendah sehingga kinerjanya juga rendah. Dengan kata lain, jika kompetensi profesional yang dimiliki guru itu tinggi maka kinerja yang ditunjukkan guru juga tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan bagaimana kompetensi profesional dapat meningkat sehingga Pengelolaan Kelas juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016, Suswardji, Edi, dkk.2012, Ade, Ruslan,2013., Kunter, Mareike, dkk.2013., yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Kelas. Maka dalam rangka meningkatkan Pengelolaan Kelas perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan kompetensi profesional serta memperhatikan Pengelolaan Kelas di sekolah. Bahkan kompetensi profesional juga perlu dibangun untuk mencapai Pengelolaan Kelas yang tinggi. Penelitian berbeda dilakukan oleh Shodiqin dan Mindarti (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (research gap) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh kompetensi profesional terhadap Pengelolaan Kelas”.

Fenomena yang terjadi di Sekolah antara lain: (i) terdapat beberapa guru yang belum menguasai struktur, konsep yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (ii) terdapat guru yang belum menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (iii) terdapat guru yang belum memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (iv) terdapat guru yang memahami tujuan pembelajaran yang diampu pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, (v) terdapat guru yang belum mampu memilih materi pembelajaran yang diampu, (vi) terdapat guru belum mampu mengolah materi sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, (vii) beberapa guru belum melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus, dan belum memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, (viii) beberapa guru belum melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan

keprofesionalan, (ix) beberapa guru belum mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber, (x) beberapa guru belum memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi, dan (xi) beberapa guru belum mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan di luar individu terkait erat dengan self efficacy dan Kompetensi Profesional. Guru akan lebih Kompetensi Profesional jika lingkungan kerja memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah. Ketika semua guru dalam sekolah semangat untuk bekerja maka secara langsung guru akan mengindahkan semua tata tertib yang harus dilaksanakan oleh guru.

Lingkungan kerja di sekolah sangat penting untuk diperhatikan. Visi dan misi sekolah tidak dapat tercapai secara efektif jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaji yang besar, tersedianya alat transformasi tidak akan berarti banyak jika guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menaati peraturan yang berlaku untuk menuju ke arah peningkatan produktivitas kinerja. Pada akhirnya adanya self efficacy dan kompetensi profesional guru yang tinggi akan meningkatkan Pengelolaan Kelas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kigenyi, dkk (2017) dan Rumangkit (2012), Ajala (2012), dan Jayaweera (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Kelas. Maka dalam rangka meningkatkan Pengelolaan Kelas perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan lingkungan kerja serta memperhatikan Pengelolaan Kelas di sekolah. Bahkan lingkungan kerja juga perlu dibangun untuk mencapai Pengelolaan Kelas yang tinggi. Penelitian berbeda dilakukan oleh Arianto (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (research gap) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengelolaan kelas.

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya research gap mengenai pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas, maka menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah "Apakah Lingkungan Kerja memoderasi Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas terhadap Pengelolaan Kelas?". Selanjutnya permasalahan utama tersebut dapat dirinci menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas Di SMP Negeri Kota Pekalongan ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Pengelolaan Kelas Di SMP Negeri Kota Pekalongan ?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan Kelas Di SMP Negeri Kota Pekalongan ?
4. Apakah Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas Di SMP Negeri Kota Pekalongan?
5. Apakah Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Pengelolaan Kelas Di SMP Negeri Kota Pekalongan?

## **Telaah Pustaka**

### **Self Efficacy**

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner&Kinicki, 2003). Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata efficacy diartikan sebagai kemujaraban atau kemandirian. Maka secara harfiah Self Efficacy dapat diartikan sebagai kemujaraban diri. Sedang menurut Baron dan Byrne dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), self efficacy adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Self Efficacy memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya Self Efficacy bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Alwisol dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), dimensi self efficacy ada tiga yaitu Magnitude atau level, Generality, Strength.

### **Kompetensi Profesional**

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru menurut Syah (2000) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Sedarmayanti (2009) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Di sekolah, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja dan belajar warga sekolah. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Lingkungan sekolah sejuk, luas ruang kerja, ruang kelas dan halamannya, tidak bising, dan nyaman tidak berdesakan, akan membuat guru dan siswa merasa senang dalam kegiatan belajar mengajar. Bahkan lingkungan sekolah menjadi media pembelajaran yang menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dalam kehidupan sekolah, lingkungan non fisik mendukung diwujudkan dengan membangun suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.. Membina hubungan yang baik antara sesama guru, guru dengan TU, guru dengan siswa maupun guru dengan Kepala Sekolah. Hubungan ini dilakukan karena kita saling membutuhkan.

### **Pengelolaan Kelas**

Menurut Sudirman N, dkk. (dalam Djamarah 2013:177) Pengelolaan kelas adalah : "upaya

mendayagunakan potensi kelas. Ditambahkan lagi oleh Hadari Nawawi (dalam Zain 2013:177) dengan mengatakan bahwa kegiatan manajemen atau pengelolaan kelas dapat diartikan sebagai kemampuan guru atau wali kelas dalam mendayagunakan potensi kelas berupa pemberian kesempatan yang seluas-luasnya pada setiap personal untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu dan dana yang tersedia dimanfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan-kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum dan perkembangan murid". Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kelas adalah suatu upaya memberdayagunakan potensi kelas yang ada seoptimal mungkin untuk mendukung proses interaksi edukatif mencapai tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas bukanlah masalah yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan berbagai faktor. Permasalahan anak didik adalah factor utama yang terkait langsung dalam hal ini. Karena pengelolaan kelas yang dilakukan guru tidak lain adalah untuk meningkatkan kegairahan belajar anak didik baik secara berkelompok maupun secara individual.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaam Kelas**

Menurut Robbins (2008) Percaya diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi Percaya diri seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Percaya diri yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapatkan umpan balik (feedback) negatif. Percaya diri merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Percaya diri seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Hubungan antara Percaya diri dengan prestasi merupakan suatu siklus, artinya dapat berputar ke arah keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Percaya diri seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Melalui pengalaman-pengalaman dalam pembelajaran guru akan bisa merefleksi diri terhadap kekurangan-kekurangan maupun kelebihan-kelebihan dalam membelajarkan siswa. Selanjutnya guru memperbaikinya melalui perencanaan dan pelaksanaan yang lebih matang. Bagaimana memberikan penilaian yang memotivasi kepada siswa juga merupakan bagian dari perbaikan-perbaikan. Percaya diri akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Menurut Engko (2006) menyatakan bahwa individual yang memiliki percaya diri tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai percaya diri rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai percaya diri rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah. Dengan demikian, kepercayaan diri yang kuat, besar pula pengaruhnya bagi peningkatan mutu kinerja guru termasuk didalamnya adalah pengelolaan kelas.

Pendapat di atas sejalan dengan temuan hasil penelitian Herdiyanto, dkk(2016), Engko, Cicilia (2008), Jumari, dkk (2013), Hernawati, dkk (2013), dan Cherian & Yacob (2013) yang menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang menunjukkan

adanya pengaruh percaya diri terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis alternatif pertama (H1) adalah:

**H1:** Self Efficacy (self efficacy) berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas.**

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak. Kinerja yaitu suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas Organisasional. Perilaku menunjukkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan hasil kerja, Organisasional menekankan pada aspek proses kerja.

Kompetensi profesional guru membekali kegiatan guru dalam proses pembelajaran merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Terdapat tiga bagian dari kompetensi profesional yang membekali guru untuk mempunyai kinerja yang baik yakni (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu, (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai. Ketiga bagian kompetensi profesional itu merupakan faktor utama pendukung terbentuknya kinerja guru yang baik.

Berhubungan dengan kinerja guru, maka kompetensi profesional sangat menentukan baik tidaknya kinerja guru. Oleh karena itu sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016, Suswardji, Edi, dkk.2012, Ade, Ruslan,2013., Kunter, Mareike, dkk.2013 dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

**H2:** Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan Kelas**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendorong guru senang bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kinerja termasuk didalamnya adalah pengelolaan kelas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rumangkit(2017), Jayaweera (2015) dan Ajala (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

**H3:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.

### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas**

Lingkungan Kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku guru pada pencapaian tujuan Organisasional. Self Efficacy merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen

individu) atau dengan Organisasionalnya (Self Efficacy), yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/Self Efficacy. Semakin baik lingkungan kerja, semakin kuat pula Self Efficacy. Lingkungan Kerja (sekolah) secara langsung akan memperkuat Self Efficacy dalam meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan Kerja yang kurang kondusif akan menghambat dalam studi lanjut dan pengembangan diri. Lingkungan Kerja yang kurang kondusif akan melahirkan perpecahan dalam menyelesaikan masalah atau tugas. Demikian pula dengan perhatian terhadap guru, maka Lingkungan Kerja yang kurang baik cenderung memperlemah Self Efficacy. Dengan demikian maka Self Efficacy kurang terbangun dengan baik. Sehingga kinerja gurupun akan semakin menurun. Lingkungan Kerja yang kurang kondusif juga kurang memperkuat Self Efficacy dalam meningkatkan kinerja guru termasuk didalamnya adalah pengelolaan kelas.

Atas dasar uraian tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

**H4:** Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas.

#### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Pengelolaan Kelas**

Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan di luar individu terkait erat dengan Kompetensi Profesional. Penempatan guru yang sesuai dengan disiplin ilmu, serta adanya lingkungan kerja yang mampu memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan krasan/betah membuat guru lebih Kompetensi Profesional untuk bekerja.

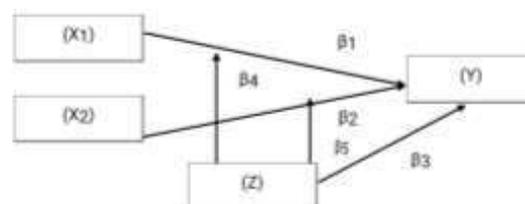
Kompetensi Profesional yang tinggi itu juga akan membuat guru lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapatkan umpan balik (feedback) negatif. Kompetensi Profesional merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Pada akhirnya adanya rasa Kompetensi Profesional akan meningkatkan kinerja guru termasuk didalamnya adalah pengelolaan kelas.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

**H5:** Lingkungan kerja memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas.

#### **Model Penelitian Empiris**

Model Empiris dari penelitian tentang Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas dengan dimoderasi Lingkungan Kerja adalah seperti gambar 1. berikut ini:



**Gambar 1.**

**Model Empiris Pengaruh Self Efficacy(X1) dan Kompetensi Profesional(X2) terhadap Pengelolaan Kelas(Y) dengan Dimoderasi Lingkungan Kerja(Z)**

## METODE

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP N 4,8 dan 13 Kota Pekalongan yang sudah memenuhi persyaratan menjadi guru PNS. Data populasi sebanyak 104 orang, dengan penyebaran populasi proporsional di SMP N 4,8 dan 13 Kota Pekalongan. Adapun sebaran populasi penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1 Sebaran Populasi Penelitian**

No	Nama	Jumlah Guru		Jumlah Guru
		Laki-laki	Wanita	
1.	SMP N 4 Pekalongan	10	25	35
2.	SMP N 8 Pekalongan	6	29	35
3.	SMP N 13 Pekalongan	15	19	34
	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>73</b>	<b>104</b>

**Sumber:** UPT Dindikbud Kota Pekalongan.

### Instrumen Penelitian

Untuk menjangkau data, dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan skala likert berbentuk checklist yang berisi mengenai pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan 7 alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Netral (N), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan dalam kuesioner mencerminkan indikator-indikator setiap variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

### Pengujian Instrumen

Pengujian validitas menggambarkan tingkat valid atau tidak, suatu instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut:

1. Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisis factor dapat diteruskan.
2. Loading Factor (Component matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya. Dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Kalkulasi alpha memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,7. Jadi nilai koefisien alpha > 0.70 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Menurut Ghozali (2011) kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah: Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila  $\text{sig} \geq 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel Self Efficacy, Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja dan Pengelolaan Kelas dinyatakan valid. Karena nilai loading factor semua indikator lebih besar dari 0,4 dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO lebih besar dari 0,5 yakni 0,873, 0,852, 0,775 dan 0,820.

#### Uji Reliabilitas

Sedang hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: instrumen Self Efficacy, Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja dan Pengelolaan Kelas dinyatakan memiliki kehandalan atau konsistensi dari instrument penelitian. karena nilai cronbach Alpha-nya sebesar 0,955, 0,822, 0,896 dan 0,912 > 0,7.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

No	Model Regresi	Uji Mdel			Uji Rgresi		Ket
		Uji Deter minasi	Uji F hitung	Uji F sig	B	Sig	
I	Model Regresi Quasi Moderated						
	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, Moderated 1, dan Moderated 2 terhadap Pengelolaan Kelas Guru	0,681	45.038	0.000			
	$Y = -,0845X_1 + 1,093X_2 + 0,600Z + 0,187 X_{1Z} - 0,195X_{2Z}$						
	Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas Guru				-0,845	0,001	H1 ditolak
	Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas Guru				1,093	0,010	H2 diterima
	Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan Kelas Guru				0,600	0,163	H3 ditolak
	Moderated 1 terhadap Pengelolaan Kelas Guru				0,187	0,000	H4 diterima
	Moderated 2 terhadap Pengelolaan Kelas Guru				-0,195	0,026	H5 ditolak

#### Uji Model

##### Uji F

Berdasarkan tabel 4 nilai Uji Goodness of fit sebesar 45.038 dengan probabilitas signifikan 0.000 kurang dari 0,05. yang berarti bahwa variabel Self Efficacy, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas Guru.

##### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R square) regresi model quasi moderated sebesar 0,681 yang berarti variabel Self Efficacy, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Pengelolaan Kelas Guru sebesar 68,1 % sedangkan sisanya sebesar

31,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Self Efficacy tidak Berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas Guru**

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan Percaya Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Keadaan ini tidak sejalan dengan temuan hasil penelitian Abu-Tineh(2011), Jumari (2013), Hernawati 2013 dan Cherian dan Jacob (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh percaya diri terhadap kinerja guru. Self efficacy guru dalam menjalankan tugas di SMP Negeri Kota Pekalongan cukup rendah. Dalam menjalankan tugasnya guru: (i) lebih suka menyelesaikan tugas yang dianggap mudah, (ii) masih ada guru yang bekerja tanpa perencanaan yang matang, (iii) lebih suka meniru perilaku orang lain, dan (iv) terkadang pasrah jika mendapati kesulitan dan hambatan.

Self-efficacy seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Self-efficacy akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan tergantung pada self efficacy yang telah diperkaya oleh pengalaman. Menurut Cicilia Engko (2006) menyatakan bahwa individual yang memiliki self efficacy tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai self efficacy rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai self efficacy rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah.

Menurut Robbins (2008) Percaya diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi Kinerja Guru seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi Percaya diri seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Percaya diri yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih terKompetensi Profesional ketika mendapatkan umpan balik (feedback) negatif. Percaya diri merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Percaya diri seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Hubungan antara Percaya diri dengan prestasi merupakan suatu siklus, artinya dapat berputar ke arah keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman. Memperhatikan pendapat di atas, maka perlu dibangun self efficacy yang baik pada guru SMP Negeri Kota Pekalongan.

### **Kompetensi Profesional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengelolaan Kelas Guru**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2005), Mulyanto (2008), Kusdi (2013) dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kota Pekalongan adalah baik. Dimana guru : pertama, menguasai materi, struktur dan pola pikir keilmuan. Dibuktikan dengan banyaknya guru yang menguasai struktur, konsep yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan banyaknya guru yang menguasai pola pikir keilmuan yang

mendukung mata pelajaran yang diampu. Kedua; menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu dan memahami tujuan pembelajaran yang diampu pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Ketiga; Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang mampu memilih materi pembelajaran yang diampu dan mengolah materi sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Keempat; Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus, memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. Kelima; Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pengembangan diri.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif, karena itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Konsekuensi dari guru sebagai profesi adalah kompetensi profesional guru harus memadai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi profesional perlu dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Pada prinsipnya, kompetensi profesional guru merupakan syarat mutlak tercapainya kinerja guru yang baik. Kompetensi profesional sangat mendukung kinerja guru. Semua kegiatan yang berhubungan dengan kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional guru.

Kompetensi profesional guru membekali kegiatan guru dalam proses pembelajaran merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Terdapat tiga bagian dari kompetensi profesional yang membekali guru untuk mempunyai kinerja yang baik yakni (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu, (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai. Ketiga bagian kompetensi profesional itu merupakan faktor utama pendukung terbentuknya kinerja guru yang baik. Berhubungan dengan kinerja guru, maka Kompetensi Profesional yang baik dapat menciptakan kinerja guru yang baik.

### **Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas**

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, BS (2012), Jayaweera (2019) dan Ajala (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Keadaan ini terjadi pada awalnya responden dalam mengisi kuesioner penelitian yang memuat indikator lingkungan kerja tidak membaca dengan teliti dan seksama setelah membaca pertanyaan atau pernyataan. Sehingga jawabannya dimungkinkan kurang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Lingkungan kerja di SMP Negeri Kota Pekalongan sebagian ada yang kurang mendukung. Baik lingkungan fisik maupun non fisik. Dan pemanfaatannya pun kurang optimal khususnya yang

lingkungan fisiknya. Dalam lingkungan fisik yang ada di SMP Negeri Kota Pekalongan ada yang ruangan dan halaman sekitarnya kurang bersih, pengap akibat suhu, pencahayaan dan ventilasi yang kurang mendukung serta ada yang bising karena berada di pinggir jalan lokasi sekolahnya. Sedang lingkungan non fisik yang kurang mendukung antara lain: kurangnya pengawasan, dorongan dan kesejahteraan. Dengan demikian perlu adanya perubahan lingkungan kerja ke arah yang lebih baik. Sebab lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kinerja.

#### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Pengelolaan Kelas Guru.**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas Guru. Hal ini terjadi karena Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong meningkatnya keyakinan guru atau kepercayaan diri (self efficacy) atas kemampuannya dalam berprestasi, memperbesar harapannya untuk mengembangkan diri, meneguhkan sikap optimisnya dalam mencapai cita-cita, dan memperkuat ketahanannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dukungan perilaku ini akan meningkatkan semangat kesediaan seseorang untuk melakukan tugas pendidik dan pengajar. Lingkungan kerja yang baik secara langsung akan memperkuat peran self efficacy. Karena dengan lingkungan kerja yang baik, guru akan terpacu untuk berprestasi sehingga gemar mengembangkan potensi-potensinya bagi peningkatan self efficacy. Dan self efficacy sangat mendukung terciptanya Kinerja Guru termasuk pengelolaan kelas yang baik. Maka dalam rangka meningkatkan pengelolaan kelas dalam pembelajaran perlu dilakukan peningkatan yang berkelanjutan terhadap lingkungan kerja dan kualitas self efficacy.

#### **Lingkungan Kerja Tidak Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Pengelolaan Kelas Guru.**

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Hal ini terjadi karena pemanfaatan lingkungan kerja untuk mendukung pelaksanaan kompetensi profesional dan kinerja belum dilakukan secara optimal. Padahal sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan di luar individu terkait erat dengan Kompetensi Profesional. Penempatan guru yang sesuai dengan disiplin ilmu, serta adanya lingkungan kerja yang mampu memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan krasan/betah membuat guru lebih memiliki Kompetensi Profesional untuk bekerja. Kompetensi Profesional yang tinggi itu juga akan membuat guru lebih mudah membelajarkan siswa. Pada akhirnya diperlukan upaya pemanfaatan lingkungan kerja yang optimal untuk mendukung profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas Guru di SMP Negeri Kota Pekalongan.
2. Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Kelas Guru di SMP Negeri Kota Pekalongan.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan Kelas Guru di SMP Negeri Kota Pekalongan.
4. Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap Pengelolaan Kelas Guru di SMP Negeri Kota Pekalongan.

5. Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas Guru di SMP Negeri Kota Pekalongan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Tineh, Abdullah. dkk. 2011. Teacher Self efficacy and Classroom Management Styles in Jordanian Schools. *Management in Education* 25(4) 175-181 Tahun 2011 British Educational Leadership.
- Ajala, E M. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium: An Online journal of the African Educational Research Network*; Vol 12; No.1 June 2012.
- Alwisol, Psikologi Kepribadian, Malang: UM Press, 2004.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand, 2004, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy (The Exercise of Control)*. New York: W.H. Freeman and Company
- Bandura, A.(1982). *Microanalysis of action and fear arousal as a function of differential levels of perceived self efficacy*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), 5-21
- Cherian & Yacob ( 2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management* Vol.8, No.14; 2013
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol.6.
- Engko, Cicilia (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Percaya diri sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol,10, No.1, April
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip.
- Hair, J. F, Anderson, R. E, Tatham, R.L & Block, W.C, (1990), *Multivariate Data Analysis*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. Cetakan ke – 4. Bumi Aksara, Jakarta
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ansuransi Waha Tata Cabang Palembang. *Jurnal media Wahana Ekonomika*, Vol.9, No.3, Oktober 2012.
- Herdiyanto, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Pengelolaan kelas dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Prosiding Seminar Nasional Multi Motivasi Ilmu & Call for Papers Unisbank (SENDI\_U) ke-2 Tahun 2016*.
- Hernawati, dkk ( 2013). *The Coorelation Between efficacy self and Kindergarten Teachers' Performance at Tampan Subdistrict of Pekanbaru Madya City*. FKIP-UR
- Ivancevich, John M. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Jayaweera, Thushel. 2019. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol 10, No.3; 2019
- Johnson, Charles E. et all., 1974, *Psychology and Teaching*, Bombay: D.B. Taraporevala Sons & Co. Private Limited.
- Jumari, dkk (2013). Pengaruh Lingkungan kerja, Percaya diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol.4.
- Kigenyi, Erisa M, dkk.2017. School Environment and Performance of Public Primary School Teachers in Uganda. International Journal of Technology and Management.
- Kreitner Robert and Angelo Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi pertama Jakarta: Salemba Empat.
- Kunter, Mareike, dkk.2013. Profesional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development. Journal of Educational Psychology 2013, Vol.105, No. 3, 805-820.
- Liakopoulou.2011. The Profesional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness?. International Journal of Humanities and Social Science Vol.1 No.21 (Special Issue-December 2011)
- Luthans, F. (1995).Organizational Behaviour. California: McGraw Hill.
- Luthfi, Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengelolaan kelas di SMP Islamiyah Ciputat Tangerang. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Social, Jilid 2, Nomor 2, November 2013, hlm.195-205.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Manulang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Mendiknas, (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nindyati, Ayu Dwi. 2014. Sex Role Identity dan Self Efficacy sebagai Mediator Hubungan Tiga Kebutuhan Menurut McClelland dengan Kinerja Beauty Advisor PT. X di Jakarta. Jakarta: Paramadina
- Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. Jurnal Program Studi Penelitian Ekonomi (JPPE) Volume:7 Nomor 2 Tahun 2016.
- Nitisemito S. Alek, 2001, Manajemen Personalial, Edisikedua, Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pintrich, Paul R. 2002. The Role of Metacognitive Knowledge in Learning, Teaching and`Assesing. Theori into Practice, Vol 41, Number 4, Autumn 2002
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12.Jilid 1.Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohani, Ahmad. 2004. Pengelolaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rumangkit, Stefanus dan Bella Shandy.2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.Prosiding ISSN:2598-0246, E-ISSN: 2598-0238. SEMNAS IIB DARMAJAYA.
- Sedarmayanti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sekaran, U, (2000), Research Methods for Business: A Skill Building Approach, John Wiley & Sons, Inc., New York USA
- Shandy, Bella dan Rumangkit, Steffanus.2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan kelas pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.Prosiding, E-ISSN: 2598-0246, ISSN: 2598-0238.
- Shodiqin dan Mindarti, Cecilia Sri. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (SENDI\_UI), ISBN:978-979-3649-81-8.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :BumiAksara.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, STIE YKPN.
- Skaalvik M E, Skaalvik S. 2007. Dimension of Teacher Self – Efficacy and Relations With Strain Factors, Perceived Colective Teacher Self – Efficacy, and Teacher Burnout. Journal of Education Pshycology. pp: 611 - 623

- Suswardji, Edi, dkk.2012. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Manajemen Vol.10.No.1.
- Triwahyuni, dkk.2014. The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers'Performance. International Journal Of Managerial Studies an Research Volume 2, Issue 10, November 2014, PP 156-165.
- Waitshega Tefo Smitta Dibapile. 2012. Teacher Efficacy ang Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teachers. University of Tennessee, Knoxville. Trace: Tennessee Research and Creative Exchange (180-183)
- Winkel.W.S.1991. Psikologi Pengajaran. Jakarta:PT.Grasindo